

ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA SERTA KERJA SAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA KARYAWAN SINAR GROUP SURABAYA)

Rizky Dwi Afdilla

Email: rzkydwi05@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sinar Group Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer. Populasi dan sampel penelitian ini menggunakan jumlah seluruh karyawan Sinar Group Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Berdasarkan hasil uji simultan (F) diketahui Fhitung sebesar 31,009 1. Dan pada uji F di atas taraf signifikansi diperoleh 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) (2) Variabel Fasilitas Kerja menunjukkan thitung lebih kecil dari t tabel yaitu 1,268 dan nilai signifikansi $0,214 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, (3) Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,389 dan nilai signifikansinya $0,023 \leq 0,05$. (3) Variabel kerjasama tim menunjukkan thitung lebih dari ttabel, 2,041 dan nilai signifikansi $0,05 = 0,05$.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Team Work dan Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work facilities, work discipline, and teamwork variables on employee work productivity in Sinar Group Surabaya. This type of research uses a quantitative approach and uses primary data. Population and sample of this study using the total number of employees at Sinar Group Surabaya. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple regression. The results of this study indicate that: (1) Based on the results of the simultaneous test (F) it is known that Fcount is 31.009 1. And in the F test above the significance level is obtained 0.000 because the significance value is smaller than 0.05 ($0.000 \leq 0.05$) (2) The Work Facility variable shows the tcount less than the t table, 1.268 and the significance value $0.214 > 0.05$. So it can be concluded that the work facilities variable has no positive and insignificant effect on work productivity, (3) The work discipline variable shows the t value is more than t table, 2.389 and the significance value is $0.023 \leq 0.05$. (3) The teamwork variable shows the tcount more than ttabel, 2.041 and a significance value of $0.05 = 0.05$.

Keywords: *Work Facilty, Work Discipline, Team Work and Employee Productivity*

I. PENDAHULUAN

Dalam upaya mendorong produktivitas kerja sumber daya manusia di Sinar Group Surabaya yang merupakan jenis perusahaan Holding Company yang memiliki beberapa perusahaan yang terdiri dari beberapa bidang lain : Agricultur, feedmil, fam, food dan properti. Sinar Group Surabaya. Salah satu faktor yang menunjang produktivitas kerja karyawan di Sinar Group Surabaya adalah fasilitas kerja yaitu segala sesuatu yang mendukung pekerjaan meliputi penerangan, keamanan, pendingin ruangan, atk, media elektronik, jaminan kesehatan dll

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang kompetitif dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Untuk menunjang karyawan Sinar Group Surabaya berupaya memberikan fasilitas yang mendukung tingkat kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja, salah satu faktor dalam terciptanya produktivitas kerja perusahaan untuk memenuhi target – target yang ingin dicapai.

Sinar Group berupaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan cara memberikan surat peringatan jika ada karyawan yang terlambat masuk, maupun bagi karyawan yang berupaya menghambat proses peningkatan kualitas pekerjaan dan memberi *deadline* waktu untuk setiap pekerjaan agar karyawan disiplin waktu dalam bekerja .

Sinar Group merupakan perusahaan induk yang membawahi beberapa perusahaan sejenis , dengan disusunnya beberapa tim perusahaan ingin meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut .

Tabel 1:
Data Karyawan Direktorat Keuangan menurut
Bagiannya Perbulan : Mei 2020

	File /bulan	Produktivitas karyawan	
		Estimasi penyelesaian (bulan)	Selesai dikerjakan (bulan)
1	Tim A		
	Nopember 2019	Januari 2020	Februari 2020
	Desember 2019	Januari 2020	Februari 2020
	Januari 2020	Februari 2020	Maret 2020
2	Tim B		
	Nopember 2019	Desember 2019	Desember 2019
	Desember 2019	Januari 2020	Februari 2020
	Januari 2020	Februari 2020	Februari 2020
3	Tim C		
	Nopember 2019	Desember 2019	Januari 2020
	Desember 2019	Januari 2020	Februari 2020
	Januari 2020	Februari 2020	Maret 2020

Sumber : Personalia Sinar Group Surabaya

Berdasarkan Tabel 1 tampak bahwa produktivitas yang diperoleh untuk setiap bulannya mengalami keterlambatan dalam penyelesaian, untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap masalah yang terjadi. Menurunnya produktivitas akan mengganggu kelangsungan dari perusahaan dalam beroperasi, karena produktivitas kerja merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian judul **“ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA , DISIPLIN KERJA SERTA KERJA SAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA KARYAWAN SINAR GROUP SURABAYA)”**

II. KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Fasilitas Kerja

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturandan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya

3. Kerjasama Tim

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (dalam Hatta, 2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan. Menurut Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017) kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut New American Webster’s Dictionary mengatakan bahwa kerjasama tim atau teamwork tidak berbeda dengan collaboration atau kolaborasi. Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh.

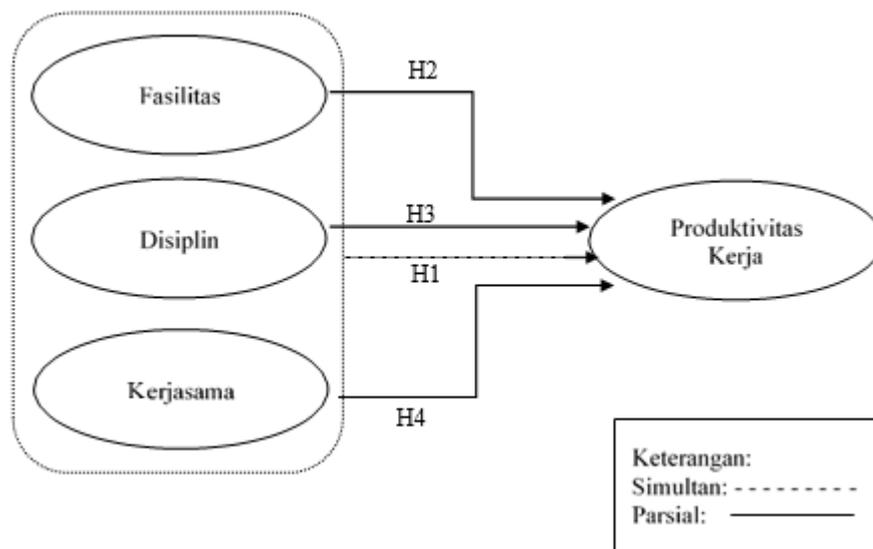
4. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagipara karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya

produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Sinungan (dalam Afifudin, 2014:219) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Dari pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2: Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1:Fasilitas kerja , disiplin kerja, dan kerjasama secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karyawan di kantor Sinar Group Surabaya.
- H2:Fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Sinar Group Surabaya.
- H3:Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Sinar Group Surabaya.
- H4:Kerjasama berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kantor Sinar Group Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif lebih menitikberatkan pada pembuktian hipotesis secara empiris. Pendekatan ini mencoba mengukur suatu konsep masalah dengan penggunaan variabel sehingga lebih mudah dipahami secara statistik. Teknik analisa yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi.

Variabel	Definisi	Indikator
Fasilitas Kerja	Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas kelengkapan kerja 3. Fasilitas sosial Menurut Ahyari (2010)
Disiplin Kerja	Menurut Rivai (2011:825) bahwa: Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan 4. Taat terhadap peraturan lainnya Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94)
Kerjasama	Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh.	1. Tanggung jawab, 2. Saling berkontribusi, 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal West (dalam Hatta dkk, 2017)
Produktivitas Kerja Karyawan	Menurut Sinungan (dalam Afifudin, 2014:219) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya	1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai. 2. Kualitas hasil kerja yang dicapai. 3. Ketepatan waktu. 4. Kehadiran ditempat kerja. 5. Sikap kooperatif.

Menurut sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut : “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh Karyawan Sinar Group di Surabaya yang berjumlah 35 orang. Sampel merupakan sebagian elemen-elemen populasi yang digunakan dalam penelitian, karena populasi dalam penelitian ini banyak, sedangkan sedangkan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka dalam teknik pengambilan anggota sampel untuk mewakili populasi tersebut. Karena karyawan yang terdapat di Sinar Group Surabaya kurang dari 40, maka yang akan menjadi sampel adalah seluruh karyawan Sinar Group Surabaya dengan menggunakan Sampel Jenuh dimana Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. yaitu 35 orang karyawan yang meliputi karyawan tetap dan karyawan kontrak (*outsourcing*).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2:
Karakteristik Responden

Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	16	45,7%
Perempuan	19	54,3%
TOTAL	35	
Usia		
18 – 25 Tahun	25	71,4%
26 – 34 Tahun	10	28,6%
35 < Tahun	0	0%
TOTAL	35	
Pendidikan		
SMA	14	40,0%
D1	2	5,7%
D3	4	11,4%
S1	15	42,9%
TOTAL	35	
Masa Bekerja		
<2 tahun (kurang dari 2 tahun)	19	54,3%
>2 tahun (lebih dari 2 tahun)	16	45,7%

Sumber : Output SPSS (Data diolah penulis)

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Sinar Group Surabayadidominasi perempuan yang lebih banyak agar lebih teliti dan para remaja yang berusia produktif.

2. Hasil Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut sugiyono (2016:208) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item – Total Correlaton* lebih besar dari 0,325. Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3:
Hasil Uji Validitas

Variabel	Perbandingan r hitung dengan r tabel	Keputusan
Fasilitas	r hitung > r tabel	Valid
Disiplin Kerja	r hitung > r tabel	Valid
Kerjasama Tim	r hitung > r tabel	Valid
Produktivitas Kerja	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS (Data diolah penulis)

b. Uji Reliabilitas

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer SPSS 20. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 4:
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.870	.878	24

Sumber : Output SPSS (Data diolah penulis)

Hasil output SPSS 20.0 pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* 0.870 > 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang dilampirkan adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Karena, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebagai berikut:

Tabel 5:
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.53120457
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.100
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.878

Sumber : Output SPSS (Data diolah penulis)

Hasil output SPSS 20.0 pada table 4 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji *statistic non- parametic* sebesar 0,589 yang dimana uji dianggap normal ketika profitabilitas uji diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual bedistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Secara umum uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier secara signifikan atau tidak . korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dengan variabel dependent . Dalam beberapa referensiditanyakan bahwa uji linearitas ini merupakan syarat atau asumsi sebelum dilakukannya analisis regresi linear . Pengujian linearitas menggunakan nilai sig 5% atau 0,05 . Kriteria yang digunakan dalam menentukan hubungan linear antar variabel adalah dengan menggunakan koefisien signifikan

Tabel 6:
Hasil Uji Linieritas

Keterangan	Nilai Sig.	Batas Sig.	Hasil
Produktivitas Karyawan & Fasilitas Kerja	0,085	0,050	Linear
Produktivitas Karyawan & Disiplin Kerja	0,124	0,050	Linear
Produktivitas Karyawan & Kerjasama Tim	0,303	0,050	Linear

Sumber : Output SPSS (Data diolah penulis)

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel menunjukkan hasil diatas 5% atau 0,050 yang berarti semua variabel dinyatakan linear terhadap variabel Produktivitas Karyawan

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin , fasilitas , kerjasama yang diberikan karyawan di Sinar Group Surabaya terhadap produktivitas kerja karyawan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini α 5%. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data analisis regresi berganda dengan mengguankan program SPSS versi 20.0 ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 7:
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.751	3.826		.980	.334
1 FASILITAS					
KERJA	.166	.131	.196	1.268	.214
DISIPLIN KERJA	.345	.144	.370	2.389	.023
KERJASAMA TIM	.348	.170	.311	2.041	.050

1. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
Sumber : Output SPSS (Data diolah penulis)

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.36 diatas dapat diketahui persamaan regresi

berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,751 + 0,166X_1 + 0,345X_2 + 0,348X_3 + e$$

1. Dapat diketahui koefisien regresi a (alfa) memiliki nilai 3,751 ini menunjukkan bahwa apabila a (alfa) mengalami penurunan sebesar satu satuan pada variabel produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,751
2. Dan jika koefisien regresi fasilitas kerja (X_1) memiliki nilai 0,166, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel produktivitas kerja (X_1) ini mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka disimpulkan bahwa produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,166.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) memiliki nilai 0,345, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_2) ini mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka disimpulkan Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,345.
4. Koefisien regresi kerjasama tim (X_3) memiliki nilai 0,348, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim (X_3) ini mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka disimpulkan bahwa produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,348.
5. Koefisien regresi e (error) memiliki nilai 3,86 , hal ini menunjukkan bahwa apabila e (error) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka disimpulkan variabel dependen Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,86.

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya dampak atau pengaruh secara nyata antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan Uji kelayakan model (Uji F) dapat digunakan juga untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} \leq 0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df = k - 1$ atau $4 - 1 = 3$ atau $35 - 4 = 31$ (k adalah jumlah variabel). Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel berikut :

Tabel 8:
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.027	3	31.009	12.059	.000 ^b
	Residual	79.716	31	2.571		
	Total	172.743	34			

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM , FASILITAS

KERJA, DISIPLINKERJA

Sumber : Output SPSS (Data diolah penulis)

Berdasarkan hasil uji simultan (F) dari tabel 4.16 di atas, di ketahui bahwa F_{hitung} sebesar 12,059 > F_{tabel} sebesar 2,91. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mampu membuktikan bahwa variabel fasilitas kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Sinar Group Surabaya.

b. Analisis Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah untuk melihat signifikansi dari masing-masing variabel yaitu: fasilitas (X1), disiplin (X2), kerjasama (X3) secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).

Selain itu uji t dilakukan dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% dengan pengujian 2 sisi. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. T_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi dengan $df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$ (k adalah jumlah variabel independen/bebas), di dapat t_{tabel} yakni 1,69 Secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen/bebas tersebut terhadap variabel dependen terikat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9:**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.751	3.826		.980	.334
1 FASILITAS KERJA	.166	.131	.196	1.268	.214
DISIPLIN KERJA	.345	.144	.370	2.389	.023
KERJASAMA TIM	.348	.170	.311	2.041	.050

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Output SPSS (Data diolah penulis)

a) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Fasilitas Kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} , ($1,268 \leq 1,693$) dan nilai signifikansi $0,214 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sinar Group Surabaya ditolak.

b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , ($2,389 > 1,693$) dan nilai signifikansi $0,023 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sinar Group Surabaya diterima.

c) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Kerjasama Tim (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , ($2,041 > 1,693$) dan nilai signifikansi $0,05 = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sinar Group Surabaya diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis diatas dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh fasilitas kerja , disiplin kerja , dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pada karyawan pada Sinar Group Surabaya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Ketiga variabel secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Sinar Group Surabaya
2. Variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh negative dan tidak

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Sinar Group Surabaya .

3. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Sinar Group Surabaya .
4. Variabel Kerjasama Tim (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Sinar Group Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disarankan untuk perusahaan Sinar Group Surabaya dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan hendaknya memperhatikan fasilitas kerja , disiplin kerja dan kerjasamatim , karena sangat penting sekali agar dapat menunjang dan membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dirasakan oleh karyawan , sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang efektif , efisien dan situasi yang nyaman dalam benak karyawan.
2. Bagi para peneliti yang mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, Penelitian ini hanya fokus pada 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kerjasama terhadap produktivitas kerja karyawan. Perlu adanya tambahan variabel baru agar dapat menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat, misalnya bebas keahlian, kemampuan, kompensasi, pelatihan dll. Serta menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga data yang dihasilkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Moekijat, 2001. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju, Hal155, cetakan ke-9
- Mangkunegara, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung PTRemaja Rosdakarya. Hal 129
- Fandi, Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta Andi Offset. Hal 19, edisi ke2
- Sinambela Litjan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,
- Sutrisno Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono (2009).“ Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Alfabeta Bandung.
- Poerwadarminta(1989).*Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka : Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Jackson, Robert L. dan John H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik,* Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Ika Setyaningrum . 2018 Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KCKendal Istitut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga
- Hepiana Patmarina Nuria Erisna . 2012 . Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung
- Layla Anggraeni , Romat Saragih., 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah ISSN : 2355-9357 e- Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019 halaman : 13
- Risnandya Kusuma Wardani. 2012. Hubungan Antara *Teamwork* Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (*KISEL*). Progam Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta .
- Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen.* AGORA Vol. 5, No.1. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Sriyono , Farida Lestari . 2013 . Pengaruh Teamwork Keouasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa , 1 Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen